



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Estabilidad laboral reforzada*

Jhonatan Alexis Jacome Velásquez**

Universidad Católica de Colombia

Resumen

El principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada ha sido implementado a favor del trabajador, para protegerlo en casos de vulnerabilidad, riesgo o desventaja las cuales no pueden ser desmejoradas por la desvinculación laboral, estos casos son expresos en la jurisprudencia colombiana, sin embargo, esta imposibilidad del empleador puede causar desventajas al configurarse una causal justa de terminación del contrato de trabajo, impedimentos de fuerza mayor o caso fortuito y un sinnúmero de situaciones que van a ser expuestas en el presente artículo de revisión que será fundamental para el estudio académico en el marco del derecho laboral. Es necesario no solo con la ejecución del principio constitucional la protección del trabajador sino también del empleador en casos explícitos, donde es necesario tener en cuenta la buena fe, el derecho al trabajo, y desarrollar integralmente una actividad económica en condiciones dignas, a la protección del patrimonio, y un sinnúmero de derechos que también contraen obligaciones interpartes.

Palabras Clave. Beneficios, derechos, desventajas, estabilidad laboral reforzada, empleador, obligaciones contractuales.

* Artículo de Reflexión elaborado como trabajo de Grado para optar al Título de Abogado, bajo la Dirección del Dr. Francisco Rafael Ostau de Lafont de León Docente de la Facultad de Derecho Universidad Católica de Colombia. Sede Bogotá D.C. 2018

** Jhonatan Alexis Jacome Velásquez optante al título de Abogado, terminación de materias diciembre. E. mail: jhonatanjacome1@gmail.com

Reinforced labor stability

Abstract

The constitutional principle of reinforced labor stability has been implemented in favor of the worker, in order to protect him in cases of vulnerability, risk or disadvantage, which can not be diminished by the untying of labor, these cases are expressed in Colombian jurisprudence, however, this impossibility of the employer can cause disadvantages when configuring a just cause of termination of the contract, impediments of force majeure or unforeseeable event and an endless number of situations that are going to be exposed in the present article of revision that will be fundamental for the academic study in the framework of the labor law. It is necessary. Not only with the implementation of the constitutional principle the protection of the worker but also of the employer in explicit cases, where it is necessary to take into account good faith, the right to work, to fully develop an economic activity in decent conditions, to protection of heritage, and countless rights that also enter into between parties obligations.

Keywords. Benefits, rights, disadvantages, reinforced labor stability, employer, contractual obligations.

Sumario

Introducción. 1 Generalidades del principio de estabilidad laboral reforzada. 2. Ventajas del empleador en la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada. 3. Desventajas del empleador o empresario frente al principio de estabilidad laboral reforzada. Conclusiones. Referencias

Introducción

La Estabilidad Laboral Reforzada es un Derecho y un Principio que protege la relación contractual a favor del trabajador, como su palabra lo indica es la conservación del empleo por razones de vulnerabilidad, a permanecer en él mientras no se configure una causal objetiva de desvinculación, así mismo, que la autoridad competente no autorice el despido previa inspección a cargo por el Ministerio de Trabajo.

Es decir, que el empleador no puede ir en contra de una situación de vulnerabilidad en la que se encuentre el trabajador, sin embargo, éste mismo no puede ni debe aprovecharse de la protección que le otorga la ley para incumplir el objeto del contrato de trabajo.

Sin embargo, se puede observar la contemplación que la norma tiene para con el trabajador, pero se generan diversas preguntas que pueden poner en desventaja al empleador, cuando éste se encuentra en alguna situación de dificultad e impide seguir con su actividad económica y comercial, por situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, lo que limitaría a seguir con la ejecución de un contrato cualquiera que fuere con el trabajador que también se encuentre en situación de vulnerabilidad, es entonces necesario responder a la pregunta investigativa ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la ejecución del principio de estabilidad reforzada que puede enfrentar el empleador en caso que se encuentre también en una situación de vulnerabilidad, desventaja, caso fortuito o fuerza mayor que impida la ejecución de un contrato laboral?

Por ello como objetivo general se verificará las ventajas y desventajas que enfrenta el empleado en casos explícitos por la jurisprudencia y situaciones reales estudiadas en el caso de la ejecución del Principio de Estabilidad Laboral Reforzada en favor del trabajador, Como objetivos específicos se identificaran conceptos importantes del principio de estabilidad laboral reforzada, que proviene del reconocimiento de los derechos del trabajador, en concordancia con tratados internacionales ratificados por Colombia tales como el Convenio 111 de la (Organización Internacional el Trabajo –OIT, 1958)..

Se llevará a cabo un análisis jurisprudencial y normativo de la protección del principio y derecho de estabilidad laboral reforzada, la interpretación legislativa y judicial que refieren para su correcta ejecución.

Se debatirán los límites que se tienen en cuenta para la debida ejecución del principio de estabilidad laboral reforzada que no desconozca los derechos y obligaciones de las partes contratantes y contratadas en el universo laboral.

Para llevar a cabo anticipadamente una posible respuesta a la pregunta investigativa, es que se condiciona la actitud del empleador al querer despedir a un trabajador que se encuentre con calidades especiales de protección, es decir, cuando puede interponer la ejecución de estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental. Esa vigilancia del comportamiento de las partes debe ser supervigilado extraprocesalmente por el inspector del trabajo con oportuno aviso del empleador que actúa de buena fe, es necesario se visualicen los principios del derecho laboral que cada parte en el contrato laboral debe desarrollar, para no incurrir en una lesión de los derechos tanto del trabajador y el empleador.

Debe imperar la seguridad jurídica, la correcta interpretación de principios que favorezcan o desfavorezcan a una parte en el litigio en cuestión, que la igualdad, la justicia, transparencia, buena fe e interés de las partes prevalezca sin pasar por encima de los límites normativos y jurisprudenciales preexistentes.

La metodología aplicada al presente artículo de revisión es de análisis y síntesis, integrando resultados de otras investigaciones como lo precisa la Doctora Torregrosa (2015) así mismo, se llevará a cabo el análisis de un estado de arte recopilado por bases de datos integrados de diferentes instituciones educativas universitarias. Se acudirá a fuentes originales de investigación para llegar a un análisis e interpretación crítico constructivo para la academia.

1. Generalidades del principio de estabilidad laboral reforzada

La Estabilidad Laboral es una figura que surge sin ánimo de discriminar sino que en el momento de un trabajador desempeñar sus funciones no son iguales, no como empleados sino que son vistos como seres humanos, es decir que se integra socialmente a las personas

con limitaciones a la luz de la Ley 361 de 1997 o mejor conocida como Ley Clopatofsky, (Rueda, Londoño, Arias & Cardona, 2015).

Mario De La Cueva (1959) define el Principio de la Estabilidad como

el derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo siempre que no se presente un incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, y cuando no intervengan circunstancias ajenas a la voluntad de las partes del mismo que hagan imposible la continuidad del empleo (p. 16).

Para Katz (1957) “La estabilidad en el empleo es el principio en mérito del cual se garantiza al trabajador la conservación del empleo durante toda su vida laboral y a no ser despedido, salvo por causa justificada” (p.3); según Russomano (1980) “La estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato de trabajo” (p. 11). De acuerdo a Buen-Lozano (1974) “la estabilidad en el empleo debe entenderse como un derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija” (p. 547); Así mismo para Catarino y Centeno (1983) es “la garantía de permanencia en el empleo asegurada para cierto tipo de empleados, que consiste en la imposibilidad jurídica de ser despedido, salvo si existe una causa prevista expresamente” (p. 17),

También está definido como un derecho que depende de la disolución del contrato laboral por voluntad del trabajador y excepcionalmente por el empleador, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o por situaciones que impidan seguir con la relación contractual (Nájera, 2009). Para Trejos-Sánchez (2011). “La estabilidad en el empleo así como la protección jurídica ante el despido individual son derechos básicos de los trabajadores” (p. 79).

Constituye un derecho de rango constitucional que consiste en proteger los derechos de personas en situación de discapacidad, un derecho que ha sido objeto de desarrollo jurisprudencial y doctrinal, debe entenderse como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido del cumplimiento de las condiciones del contrato, de lo cual se

infiere que existe por el desempeño del trabajador, y por lo tanto no debe ser removido.. (Polo-Montoya & Mezu- Arcila, 2015).

Según el Giraldo (2002) la estabilidad laboral reforzada impide que el empleador ejerza sus derechos, particularmente a dar por terminado unilateralmente el contrato, y a variar las condiciones del trabajo en situaciones de inferioridad o debilidad manifiesta, lo que constituiría un fuero laboral especial.

En caso que el empleador no ejecute esa protección, y no tenga en cuenta los parámetros fijados por la ley, el trabajador podrá solicitar al Estado la protección de su derecho al trabajo y a mantener en él mientras compruebe su calidad de especial protección (Giraldo, 2002).

Para Villegas (2000) es un derecho de permanencia de quien trabaja, siempre que subsista la relación de trabajo, y además, no exista una justa causa para la terminación de la relación laboral.

Según estudio de Zuluaga, Torres y Vidal (20015), la estabilidad laboral actualmente es considerada como una garantía de renovación de vínculos laborales en empresas, especialmente en contratos con duración a término definido, obra o labor contratada, una figura protectora en cualquier tipo de relación laboral.

Sumado a los estudios sobre la estabilidad laboral en Colombia ya realizados por Sanabria (2014) y Boada (2015) como un derecho fundamental de los trabajadores en nuestro país, encontramos el realizado por Lesmes (2017) y en donde hace alusión a varias postulados, respecto a que es:

... un derecho que se debe buscar en la celebración de toda relación contractual de carácter laboral en Colombia, como lo ha dicho tanto la Corte Constitucional (Sentencia C-960 de 2007, entre otras), como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 5724, entre otras), es decir, se debe propender a que todos los trabajadores en Colombia, sean del sector público o privado, gocen de cierta manera de algún tipo de estabilidad laboral (Almario, 2016, p. 110), (p. 7).

El precedente que determina las características del Principio de Estabilidad Laboral reforzada lo realiza la Corte Constitucional en Sentencia T-320 de 2016. MP. Alberto Rojas Ríos, así:

- Derecho a conservar el empleo: característica fundamental que se llevó a cabo en las definiciones anteriormente expuestas.
- A no ser despedido por una razón de vulnerabilidad: se debe verificar la situación de desventaja que atraviesa el trabajador, la cual debe ser corroborada por el médico tratante, o hechos y pruebas que soporten la misma.
- Permanecer en el empleo siempre que no se configure una causal objetiva de desvinculación: estarse a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, lo cual permite inferir las causales tacitas de despido justo para el empleador y el mismo trabajador identificar que no se encuentra en ninguna de ellas.
- Que la autoridad laboral competente cuando se requiera autorice el despido: Ministerio de Trabajo debe autorizar al empleador el despido de una persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad, debilidad manifiesta o discapacitada.
- Debe existir una verificación por parte de la autoridad de la causal objetiva que no debe estar relacionada con la situación de vulnerabilidad: el inspector de trabajo asignado deberá contar con el estudio del lugar de trabajo, del trabajador y empleador en su integridad, para identificar las características de la situación en particular.
- El despido debe ser declarado ineficaz al encontrar la autoridad competente que no existe ni autorización ni una causal justa de despido

Ahora bien, es menester recordar las personas que están protegidas especialmente por el principio de estabilidad laboral reforzada, son:

- La mujer en estado de embarazo
- La mujer en lactancia
- Las personas con algún tipo de discapacidad física o psíquica
- Madres cabeza de familia
- Padres cabeza de familia

- Quienes cuentan con fuero sindical
- Personas que están próximas a pensionarse es un proyecto de ley tramitado por el Congreso de la República en Colombia bajo el número 002 de 2015, por el cual se quiere garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador del sector privado que se encuentre en situación de pre-pensionado, es decir que les falte 3 años de edad o tiempo de servicio para adquirir la pensión de jubilación o vejez. (Congreso de la República. Proyecto de Ley N° 002 de 2015. Arts. 1-2, p. 1)

Bajo el modelo de Estado adoptado por la República de Colombia, sobresale la obligación estatal de reconocer los grupos de debilidad manifiesta para lo cual es evidente la obligación de adoptar las medidas necesarias para que esa desigualdad sea eliminada. (Constitución Política, 1991).

La Estabilidad Reforzada es una de las medidas más eficaces con las que cuenta un grupo de trabajadores con debilidad manifiesta, pues es un mecanismo que logra el equilibrio de la relación laboral, con el fin de conseguir la igualdad de los trabajadores. (Naranjo, 2006).

Sin importar el contrato o vínculo laboral deberán ser protegidos por el Estado cuando lo requieran, comprobando no estar inmersos en ninguna causal de despido justo, ya que esta situación tampoco permite el incumplimiento de las funciones laborales pactadas. Aun así, con el cumplimiento del término de un contrato a definido, obra o labor contratada las personas o grupos de especial condición se les debe proteger el derecho de estabilidad laboral reforzada.

Para la debida protección del principio y derecho de estabilidad laboral reforzada se debe observar las realidades del trabajador en calidad especial y la protección misma que la ley realiza para salvaguardar los derechos fundamentales. Es decir, que debe tenerse en cuenta la discapacidad o debilidad manifiesta, que el empleador tenga conocimiento de la situación especial, la supervisión del Ministerio de Trabajo en el evento que se requiera el permiso para el despido o sea denegado.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) se reconoce el derecho al trabajo en 4 numerales del artículo 23:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (p. 5).

En El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (1966). en el artículo 7º establece el derecho al trabajo que debe ser ejercido de manera libre, con medidas adecuadas, así mismo en el artículo séptimo, mencionan las condiciones equitativas y satisfactorias que se deben asegurar en el derecho laboral:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (p. 3).

“El principio constitucional de estabilidad laboral, que ha sido protegido por tratados internacionales y por acuerdos internacionales a los que se ha vinculado el país” Almario (2016, p. 106) como son la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (1975), la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de los Estados Americano- OEA. (1999)., el Convenio 159 de la OIT (1983) sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, el Convenio 161 de la OIT (1985) sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de Diciembre de 2006.

Se definen en el marco constitucional diferentes principios del Derecho al Trabajo, los cuales son ilustrados mediante el siguiente compilado:

Tabla 1. Principios del derecho al trabajo.

Principio	Fundamento constitucional	Fundamento legal
Libertad de Trabajo	Artículos 17, 26 y 84	Artículo 8 y 11 del Código Sustantivo del Trabajo
Obligatoriedad del Trabajo	Artículo 25	Artículo 7 del C.S.T.
Protección del Estado	Artículos 25, 53, 54, 86, 215, 334 y 336.	Artículo 9 del C.S.T.
Igualdad en Materia Laboral	Artículos 13, 25, 43 y 54	Artículo 10 del C.S.T. Ley 361 de 1997 Ley 931 de 2004 Ley 982 de 2005

Principio	Fundamento constitucional	Fundamento legal
Primacía de la Realidad	Artículo 53	Artículo 23 y 127 del C.S.T.
Estabilidad	Artículo 43 y 53	Artículo 239 del C.S.T. Ley 931 de 2004 Ley 982 de 2005
Favorabilidad (inescindibilidad)	Artículo 53	Artículo 21 del C.S.T.
Protección al Trabajo	Preámbulo Artículos 1, 25, 26 y 53	Artículos 56 y 239 del C.S.T. Ley 361 de 1997 Ley 931 de 2004 Ley 982 de 2005
Irrenunciabilidad de beneficios mínimos (normas de orden público)	Artículo 53	Artículos 13, 14, 142 y 340 del C.S.T.
Reconocimiento de derechos y garantías mínimas (mínimo vital y móvil)	Artículo 53	Artículo 13 C.S.T.

Fuente. Elaboración Propia. Información recopilada de Ministerio de la Protección Social (2011). *Principios y deberes fundamentales en el Trabajo*. Bogotá D.C. Dirección General de Promoción del Trabajo. Observatorio del Mercado del Trabajo.

La Corte Constitucional en Sentencia T-344 de 2016, manifiesta que la estabilidad laboral reforzada es protegida en todo tipo de contrato de trabajo, así mismo, se debe verificar por parte del empleador si el trabajador se encuentre en algún tratamiento especial médico, lo cual se toma como una circunstancia de debilidad manifiesta.

Define el Estado de indefensión como un carácter factico de la persona, lo cual no le permite defenderse, o impide estar en igualdad de condiciones con otra persona, como es el caso de una persona que sufre de alguna discapacidad, que cuenta con algún deterioro en la salud. Es decir, que esta circunstancia se extiende a:

Aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución (Corte Constitucional Sentencia T-344 de 2016, p. 11).

Se impide al empleador y se le antepone una carga al no poder alegar como causal la terminación de una obra o labor, o el mismo cumplimiento del término del contrato, cuando el trabajador cuente con una condición especial que es protegida por el principio de estabilidad laboral reforzada, y así mismo, para erradicar cualquier tipo de discriminación por razones de limitaciones físicas o fisiológicas.

Se entiende una correlación del derecho al trabajo con los beneficios y el acceso al sistema de seguridad social, el derecho a la salud, del cual debe contar la persona con limitaciones o en situación de debilidad manifiesta, ya sea en razón de su embarazo, de encontrarse en lactancia, lo que traduce que el recién nacido debe contar con atención médica, el padre o madre cabeza de familia que son garantes de los derechos de los niños y el núcleo familiar, el que sufre de alguna enfermedad cualquier sea su tipo y merece de un tratamiento previsto por orden médica.

La Corte Constitucional en Sentencia T-320 de 2016, reitera la importancia de contar al empleador con el permiso y supervisión del Ministerio del Trabajo para despedir a una persona que cuente con calidades de especial protección, esto debe darse antes de terminar con la relación laboral lo que impediría estar inmerso en diferentes tipos de sanciones por evadir la protección de los derechos constitucionales del trabajador.

La estabilidad laboral reforzada es una figura que opera en cualquier trabajador que se encuentre en condiciones de deterioro de salud, debilidad manifiesta, que ve afectada su productividad donde no es necesario contar con un tipo de discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta médica, ni que su origen sea determinado (Corte Constitucional en Sentencia T-320 de 2016).

Es fundamental que los procedimientos establecidos en la ley laboral sean respetados, así mismo los principios del Estado Social de Derecho y presupuestos supralegales que son una obligación en toda la sociedad. De ello, precisa la Corte ya que la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando existe una variación en la “salud, situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del trabajo” (Corte Constitucional en Sentencia T-320 de 2016, p. 16).

La Corte de nuevo en Sentencia T-310 de 2015 manifiesta que el principio de estabilidad laboral reforzada predica de cualquier tipo de contrato laboral, prestación de servicios, ya que la primacía del presente derecho es la debida protección de la persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad, que de todas formas necesita que el vínculo cumpla con los derechos y obligaciones que emanan del contrato, así mismo, que no se agrave la situación del trabajador que este en situación de especial protección sino que cuente con todas las garantías en primer aspecto por el empleador, por el Estado, la Sociedad y la familia.

La Corte Constitucional en Sentencia T-394 de 2014, menciona las consecuencias de despedir a una persona con discapacidad sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo:

- Que el despido sea absolutamente ineficaz
- Que el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado
- Que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido.

La Sentencia T-226 de 2012 de la Corte Constitucional, hace precisión de la importancia constitucional de la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada con el fin de asegurar los derechos del trabajador cuando se encuentre en situación de debilidad manifiesta, para que no se ponga en riesgo la situación propia ni la de su familia.

Por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador. (Corte Constitucional. Sentencia T-226 de 2012. MP. Humberto Antonio Sierra Porto, p. 13)

2. Ventajas del empleador en la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada

Se puede resaltar como ventaja para el empleador en la aplicación de la estabilidad laboral sin necesidad que sea reforzada, a la integración de la población discapacitada en lugares de trabajo, donde puedan desarrollar una actividad económica de manera digna conforme a sus capacidades y necesidades básicas, así sino, contar con el sentir de la responsabilidad empresarial, la generación de empleo con las prestaciones sociales de ley. A partir del presente trabajo empresarial el empresario podrá contar con ayudas o aportes económicos del Estado, por la cooperación en el desarrollo del país, en especial con las personas que sufren de alguna limitación o cuentan con calidades protegidas a nivel constitucional.

Ahora bien, en el evento de incurrir en algún despido de una trabajador, sin contar con el permiso del Ministerio de Trabajo, debe responder pertinentemente del desconocimiento de la condición especial de presunta protección a la cual debía ceder, interpretando su actuar en un principio constitucional de Buena Fe, y así mismo, se contaba con la potestad para ejercer su derecho a la protección de su actividad patrimonial y económica que hacia desistir de las labores del trabajador.

Otra de las ventajas que se puede observar al sostener y hacer perdurable la relación contractual laboral es la estabilidad en sus negocios, ya que contará con un servicio conocido y confiable por parte del trabajador, que así se encuentre en una situación de vulnerabilidad o disminución física deberá sujetarse al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, y en caso de tener que ser removido el personal afectando a una área podrá asistir al personal que asistirá en la labor que desempeñaba.

3. Desventajas del empleador o empresario frente al principio de estabilidad laboral reforzada

Ahora bien, se entiende que la parte principal que se considera fuerte en el vínculo laboral es el empleador, sin embargo tiene desventajas frente al trabajador porque debe asumir una carga muy restringida ante el principio de estabilidad laboral reforzada. Aunque esa protección laboral nace del abuso de diferentes patronos por el mal pago, condiciones infrahumanas en el desarrollo de funciones laborales, malos tratos, y conductas que vulneran derechos fundamentales de los trabajadores.

La formalización es sin duda un aspecto muy importante para el empleo y el desarrollo del país, contando con condiciones dignas, seguridad y salubridad, sin embargo la protección de los derechos constitucionales ha sido tan amplia que trae consecuencias para el empleador, en materia económica ya que el costo de tener un empleado es muy alto, adicionando que en cualquier evento de pérdida de ingresos en el patrimonio de la empresa puede verse en la necesidad de un recorte de personal, hechos que sin culpa de lo que le suceda al trabajador o lo ponga en desventaja el empleador es quien debe asumir la responsabilidad.

Es la suma de deberes que recaen en el empleador sin observar las condiciones del mercado laboral, y propias de la empresa que contrata laboralmente, es decir que cuando se debe ejecutar por orden judicial la estabilidad laboral reforzada el trabajador se convierte en una carga y no en una rentabilidad para la misma.

Se contraponen derechos al trabajo y al ejercicio de una profesión por parte del empleado, se disminuye la oferta laboral de personas que cuenten realmente con las capacidades para un cargo, y no que adicional a ello se deban crear vacantes innecesarias para una empresa pequeña o mediana. Con esto no se quiere llegar a reconocer una forma de discriminación, sino que existen otras medidas que el Estado debe reconocer, es decir cuando se genera una incapacidad para trabajar se debe mirar y observar las necesidades de la empresa, la persona puede pedir se le reconozca una pensión por invalidez que le permita el sustento propio y el de su familia, esas mismas razones por las cuales se aplica la estabilidad laboral reforzada.

Es decir, que el juez debe interpretar cada caso, situaciones que lleguen al conocimiento del despacho o del Ministerio de trabajo para que se evalúen adecuadamente sin olvidar las necesidades e intereses del empleador.

No se desconoce una relación laboral, ni los derechos y obligaciones que asumen las partes, por ejemplo, en caso de la maternidad y la licencia, lactancia y demás situaciones se presume que son necesarias temporalmente, que no perduran en el tiempo y no existe necesidad de una reubicación laboral, pero en casos de una disminución en el porcentaje laboral para la labor contratada implicaría más esfuerzos y asumir altos costos por parte del empleador de buena fe y sin tener responsabilidad.

En los casos de las personas discapacitadas pues el gobierno mismo ha incentivado a los empresarios a integrarlos social y laboral de estas personas que no pueden ser tratadas en las mismas condiciones como seres humanos, pero si con las garantías laborales.

Las consecuencias que se observan cuando hay un trabajador en situación de debilidad manifiesta son estudiadas por (Wolff, 2015). Wolff (2015):

- El trabajo que esta persona realiza es personal y si no puede realizarlo el empleador se ve perjudicado pues no tiene quien le preste el servicio.
- Mientras el trabajador se encuentre incapacitado o esperando la calificación de pérdida de capacidad laboral, el empleador debe seguir pagando su sueldo y su seguridad social y además debe contratar a otra

persona para que lo reemplace y pagarle también salario y seguridad social, lo que significa un costo adicional.

- En caso de que el trabajador ya no pueda realizar el trabajo para el cual fue contratado y necesite ser reubicado el empleador no va a tener donde reubicarlo, pues si su labor era ser empleada doméstica, la dueña de la casa solo tiene ese puesto de trabajo para ofrecerle y la reubicación es imposible situación que se repite con los mayordomos, los jardineros, los conductores domésticos, las niñeras, las secretarias, etc.
- Si el trabajador llegase a incurrir en una falta grave, el empleador tendría que solicitar el permiso de terminación del contrato. Este empleador tendría que contratar un abogado que le ayudara con el trámite y adicionalmente pagarle a ese trabajador que incurrió en una falta grave el salario y la seguridad social durante el término que se demore el Ministerio en dar el permiso.
- Cuando el trabajo para el cual el trabajador fue contratado se acaba, por ejemplo: el niño crece y la niñera no es necesaria, o se vende la finca y el mayordomo ya no es necesario, o los dueños de la casa se van a vivir a otro país y ya la empleada doméstica no es necesaria, etc. En todos casos habría una justa causa de terminación del contrato, pero el vínculo laboral no puede ser finalizado entonces mientras se resuelve el permiso el empleador tiene que seguir pagando salario y seguridad social, incluso si el servicio no está siendo prestado (pp. 29-30).

Aunque de lo anterior, ni siquiera al pedir el Principio de Estabilidad Laboral Reforzada es necesaria la junta medico laboral, sólo avisar al empleador de la situación que lo pone en desventaja frente a los demás trabajadores, por su salud física o fisiológica, psicológica, o situaciones transitorias como la maternidad o la lactancia. Solo el empleador se debe sujetar a lo dispuesto en la norma y principios de derecho laboral para no caer en yerros que generen sanciones, indemnizaciones y demás estipuladas por el legislador colombiano.

Son muchas las situaciones que dificultan el desarrollo de la actividad económica del empleador o empresario, que lo que fomenta no es la promoción del empleo sino prescindir de servicios que en el futuro puedan surtir costos elevados que no pueda soportar la empresa.

Conclusiones

En el derecho laboral la aplicación de los principios constitucionales, y los fueros laborales que permiten en éste caso la estabilidad laboral reforzada parece no tener un límite, sin embargo, las partes deben exponer los conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo, siendo asesorados y controlados por el inspector del trabajo quien dará vía a la terminación del contrato laboral o a su ejecución por estar inmersos en causales de protección especial con el debido cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato y la norma.

Lo que se desea proteger es la estabilidad de un trabajador que atraviesa diversas situaciones de vulneración consiente por parte del empleador, o que por enfermedad o situación de debilidad manifiesta debe protegerse su derecho al trabajo, su manutención propia y la de su familia, sin importar el tipo de contrato que se haya firmado entre las partes. Sin embargo, es necesario revisar las circunstancias que promovieron dicho despido sin que sea necesario se hayan pasado por encima de derechos condiciones de desigualdad, reproche, etc., sino que puede la persona natural o jurídica contratante atravesar por una situación también vulnerable que impida la ejecución del contrato sin tener que llevar la carga laboral sin límite alguno.

El legislador debe llenar estos vacíos en la aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada, asistiendo a situaciones que puede atravesar el empresario, empleador, persona natural o jurídica contratante, para que la solución entre las partes sea la más acertada, conciliable, constitucional, proporcional y justa.

Referencias

- Almario, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus. Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 10(1), 93-112.
- Boada, N. C. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho* (Trabajo de grado) Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C..
- Buen-Lozano. N. (1974) *Derecho del trabajo*. Tomo I. México: Porrúa.
- Catarino, J.M. & Centeno N. (1983). *La estabilidad del trabajador en la empresa ¿Protección real o ficticia?*. Montevideo: Acal.
- De la Cueva, M. (1957). La estabilidad en el empleo En M. de la Cueva. *Derecho mexicano del trabajo*. (pp. 15-30). México. UAM
- Giraldo Hoyos, J.A. (2002). *El fuero laboral constitucional*. (Trabajo de Grado). Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.
- Katz, E. (1957). *La estabilidad en el empleo y otros estudios dl derecho del trabajo*. Buenos Aires: Biblioteca del Instituto de Derecho Social.
- Lesmes Rodas, A. J. (2017). *Contratos laborales y estabilidad laboral en los casos de liquidación de empresas en Colombia*. (Trabajo de Grado). Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.
- Ministerio de la Protección Social (2011). *Principios y deberes fundamentales en el Trabajo*. Bogotá D.C. Dirección General de Promoción del Trabajo. Observatorio del Mercado del Trabajo. Recuperado de <http://akane.udenar.edu.co/siweb/OMTP/wp-content/uploads/2011/12/2-PRINCIPIOS-Y-DEBERES-CONSTITUCIONALESLABORALES.pdf>.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resolución 217 A (III). Adoptado por la Asamblea General el 10 de diciembre/1948*. Paris: ONU. Recuperado de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.
- Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea*

- General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.*
- Naciones Unidas. (1975). *Declaración de los derechos de los impedidos, Adopción: Asamblea General de la ONU Resolución 3447 (XXX), 09 de diciembre de 1975. Recuperado de https://cd3.uniandes.edu.co/sistema_derechos_humanos/sistemas_principales/sistema_universal/documentos/tratados/declaracion_de_los_derechos_de_los_impedidos.*
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo* fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006. Nueva York. ONU. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- Nájera Martínez, Al. (2009). *Derecho laboral*. La Paz, Bolivia: Unidad De Estudios Superiores De La Paz. Recuperado de <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>.
- Naranjo Mejía, N. (2006). Estabilidad laboral reforzada, un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos. *Revista de Derecho del Estado*, 19, 1- 57.
- Organización de los Estados Americano- OEA. (1999). *Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. . Adoptado el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno periodo ordinaria de sesiones de la Asamblea General. Guatemala. OEA: Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958, Junio 25). *Convenio III relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Entrada en vigor 15 de junio de 1960. Ginebra, Suiza: OIT. 42ª reunión. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO.
- Organización Internacional del Trabajo (1983) C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). Entrada en vigor: 20 junio 1985) Adopción en la 69ª reunión CIT (20 junio 1983). Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado

- Organización Internacional del Trabajo. (1988). C161 - *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo* (Entrada en vigor: 17 febrero 1988). Adopción en la: 71ª reunión CIT (25 junio 1985) Ginebra, Suiza: OIT.
- Polo-Montoya, D.F. & Mezu- Arcila, J.C. (2015). *El paradigma de la estabilidad y protección laboral reforzada por condiciones de discapacidad desde el precedente judicial colombiano*. (Trabajo de Grado.). Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad ICESI. Santiago de Cali- Colombia.
- Rueda, E., Londoño, I.J., Arias, J.A & Cardona, X. (2015). *Estabilidad laboral reforzada: mirada constitucional vs. Empresarial*. (Trabajo de Grado). Especialización en Derecho Constitucional. Facultad de Derecho. Universidad Libre Seccional Pereira, Colombia.
- Russomano Mozart, V. (1980). *La estabilidad en el empleo*. . México. UNA,.
- Sanabria, L. A. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional* (Trabajo de grado) Facultad de Derecho. Universidad Católica de Colombia. Bogotá D.C.
- Torregrosa Jiménez, N.E (2015). El artículo Científico que debemos escribir y como escribirlo. *Verba Iuris*, 33, 11-14
- Trejo- Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *Cotidiano*, 170, 79- 88
- Villegas Arbeláez, J. (2000). *Derecho Administrativo Laboral*. (4ª ed). Santafé de Bogotá D.C., Legis Editores S.A
- Wolff, C. (2015). *El Impacto de la Estabilidad Laboral reforzada en el Derecho Laboral Colombiano*. (Trabajo de Grado.). Escuela de Derecho. Universidad EAFIT. Medellín. Colombia.
- Zuluaga, C., Torres, L.M. & Vida O.D. (2015). *La estabilidad laboral reforzada, dos perspectivas de discusión*. (Trabajo de Grado). Especialización en Legislación Laboral y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Departamento de Estudios Jurídicos. Universidad ICESI. Santiago de Cali. Colombia.

Normatividad

Código Sustantivo del Trabajo (CST). (1950). Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951> 24 . Recuperado <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Codigo%20Sustantivo%20del%20trabajo.pdf>

Congreso de Colombia. (2015). Proyecto de Ley N° 002/15 por medio de la cual se reconoce la protección especial de estabilidad reforzada laboral a los trabajadores que se encuentren en situación de prepensionados. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia

Constitución Política de Colombia. (1991). *Revisada y actualizada*. Bogotá D.C.: Legis Colección Básica.

Ley 361 de 1997 (febrero 07). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Congreso de Colombia, *Diario Oficial* 42.978 del 11 de Febrero de 1997

Jurisprudencia

Corte Constitucional de Colombia (2007, Noviembre 14). Sentencia C-960/07. Contrato Laboral-Definición/Relación Laboral-Elementos. Referencia: expediente D-6835. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa

Corte Constitucional de Colombia. (2012, Marzo 20). Sentencia T-226/12. Acción de tutela para obtener reintegro laboral de trabajador discapacitado que goce de estabilidad laboral reforzada-Procedencia excepcional. Referencia: expediente T3266621. Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional de Colombia. (2014, Junio 26). Sentencia T-394/14. Derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en situación de discapacidad-Consagración

en el ordenamiento interno. Referencia: expedientes T-4.178.671 y T-4.180.267.
Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos

Corte Constitucional de Colombia. (2015, Mayo 22). Sentencia T-310/15. Derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión-Consagración en el ordenamiento interno. Referencia: Expedientes T-4.688.410 y T-4.579.755.
Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Corte Constitucional de Colombia. (2016, Junio 21). Sentencia T-320/16. Estabilidad Laboral Reforzada-Concepto. Referencia: expediente T-5.187.233. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos

Corte Constitucional de Colombia. (2016, Junio 30). Sentencia T-344/16. Derecho a la estabilidad laboral Reforzada-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta. Referencia: expediente T-5.406.691. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos